

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR BAWASLU PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

ZULFADLI

92220003



TESIS

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR BAWASLU PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

ZULFADLI

92220003



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dipertahankan
pada tanggal di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2022

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAWASLU PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

TESIS

Nama : Zulfadli
NIM : 92220003

Telah Diajukan dan Dipertahankan
Pada April 2022

Ketua Pembimbing

Anggota



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NIDN : 0213106001



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

NIDN : 0211116203

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si

NIDN : 0211116203

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAWASLU PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Nama : ZULFADLI
NIM : 92220003**

**Telah Diajukan dan Dipertahankan
Pada Tanggal April 2022**

Ketua Penguji



**Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M
NIDN : 0213106001**

Sekretaris



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203**

Anggota I



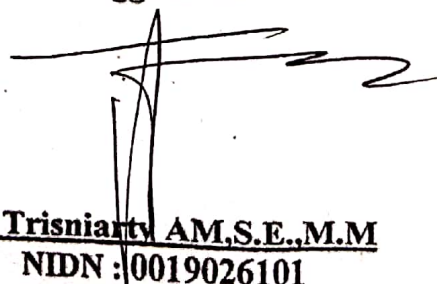
**Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN : 0213106001**

Anggota II



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M
NIDN : 0206016702**

Anggota III



**Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M
NIDN : 0019026101**

SURAT PENYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulfadli
NIM : 92220003
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2022
Yang membuat pernyataan


**METERAI
TEMPEL**
TGL 25AFF930339725
Zulfadli
92220003
6000
ENAM RIBU RUPIAH

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of training, motivation, and discipline on employee performance at the Bawaslu Office of South Sumatra Province. This type of research is Associative. The sample in this study were employees at the Bawaslu Office of South Sumatra Province. Which amounted to 97 people. In this study using primary data. The results of the study There is a significant effect of training, motivation, and discipline on employee performance at the Bawaslu Office of South Sumatra Province, There is a significant effect of training on employee performance, There is a significant influence of motivation on employee performance, There is a significant influence of discipline on employee performance in the Office Bawaslu of South Sumatra Province.

Keywords: *Training, Motivation, discipline and performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan, motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan. Jenis penelitian ini Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan. Yang berjumlah 97 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Hasil penelitian Ada pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan, Ada pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Ada pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Ada pengaruh disiplin secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, disiplin dan kinerja

PRAKATA



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan proposal tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, selaku Pembimbing 1 Dan Ketua penguji Tesis.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku pembimbing II dan Dosen penguji Tesis
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Bapak dan IbuKu Darwis dan Salwamah (Alm) Istriku tercinta Yessi Susiyanti.Spd
6. Kedua Putra Zefirino Balkoza dan Zemario Rafeyza
7. Saudara - Saudaraku Disna Ningsih,Robi sugara,Ireng Guranda,Ratna Kristina.
8. Kakanda Wahyu Sanjaya Anggota DPR RI ,Selaku Mentor dan Guru Politik
9. Kakanda Andie Dinialdie Anggota DPR Provinsi Sumatera Selatan ,Selaku Kakak dan Guru yang selalu membimbing
10. Kakanda Doni Akbar Anggota DPR RI ,Selaku kakak dan guru ,mentor politik
11. Segenap Pimpinan Dan Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan
12. Segenap Pimpinan Bawaslu Kabupaten Muara Enim.

13. Organisasi Mapala Alfedya Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
14. Teman-teman seperjuangan Angkatan 29A Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
15. Almamaterku Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

MOTTO

“Ilmu itu ada dua macam, apa yang diserap dan apa yang didengar. Dan yang didengar tidak akan memberikan manfaat jika tidak di serap”

(Ali Bin Abu Thalib)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Keluargaku yang Teristimewa untuk ayahku Darwis dan ibuku Salwamah (Alm) Keluargaku tercinta yang selalu mendukung, terimakasih sebesar-besarnya telah selalu mendukung sampai sejauh ini.
2. Istriku tercinta Yessi Susiyanti.Spd yang selalu memberi dukungan dan semangat serta Doa yang terbaik untuk saya,
3. Anak – anakku Zefirino Balkoza Dan Zemario Rafeyza yang selalu memberi motivasi untuk saya.
4. Saudara – Saudara ku Disna Ningsih,Robi Sugara,Ireng Guranda,Ratna Kristina,M.Hatta Busma yang selalu mensupport saya dan memberi semangat bagi saya
5. Segenap Pimpinan Dan Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan,yang telah mendukung dan memberi semangat Bagi saya.
6. Segenap Pimpinan Dan Pegawai Bawaslu Kabupaten Muara Enim yang selalu memberi Semangat dan Bantuan
7. Mapala Alfedyta Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang ,yang telah banyak membantu serta memberi semangat bagi saya
8. Teman-teman angkatan seperjuangan kelas 29A pasca sarjan Universitas Muhammadiyah Palembang yang saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, selalu memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan proposal tesis dapat diselesaikan.
9. Almamaterku Tercinta yang telah memberikan Ilmu serta memberikan pendidikan yang terbaik bagi saya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
PRAKATA.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Pustaka.....	9
1. Kinerja.....	9
2. Pelatihan.....	18
3. Motivasi.....	28
4. Disiplin Kerja.....	34
B. Penelitian Sebelumnya.....	39
C. Kerangka Pemikiran.....	43
D. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Objek Penelitian.....	45
B. Metode Penelitian.....	45
C. Operasional Variabel.....	46

D. Populasi dan Sampel	46
E. Instrumen Penelitian Dan Uji Instrumen	48
F. Uji instrumen	49
G. Metode Analisis	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil penelitian	58
1. Gambaran umum tempat penelitian	58
2. Hasil uji instrumen	62
3. Profil responden	66
4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	68
5. Distribusi frekuensi	70
6. Hasil uji Asumsi Klasik	75
7. Analisis data penelitian	78
B. Pembahasan	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
A. KESIMPULAN	90
B. ARAN	90
Daftar Pustaka	92
KUESIONER	95
LAMPIRAN	

DAFAR TABEL

1. Tabel III.1 Oprasional Variabel.....	46
2. Table III.2 Populasi dan Sampel.....	47
3. Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja	62
4. Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas pelatihan.....	63
5. Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	64
6. Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas disiplin	65
7. Tabel IV.5 Uji Reliabilitas.....	66
8. Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	66
9. Tabel IV.7 Karakteristik berdasarkan tingkat Pendidikan.....	66
10. Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
11. Tabel IV.9 Dcskripsi variabel kinerja.....	68
12. Tabel IV.10 Deskripsi variabel pelatihan	69
13. Tabel IV.11 Deskripsi variabel motivasi.	69
14. Tabel IV.12 Deskripsi variabel disiplin.	70
15. Tabel IV.13 destribusi frekuensi variabel kinerja.....	71
16. Tabel IV.14 destribusi frekuensi variabel pelatihan	72
17. Tabel IV.15 destribusi frekuensi variabel motivasi	73
18. Tabel IV.16 destribusi frekuensi variabel disiplin.....	75
19. Tabel IV.17 hasil uji linearitas.....	75
20. Tabel IV.18 hasil uji multikolinieritas	77
21. Tabel IV.19 hasil uji analisis regresi linear berganda.....	78
22. Tabel IV.20 hasil uji f.....	80
23. Tabel IV.21 hasil uji t.....	80
24. Tabel IV.22 analisis Koefisien determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar IV.1 hasil pengujian normalitas	76
Gambar IV.2 hasil pengujian heteroskedastisitas	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal utama dan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan sekumpulan orang yang berkumpul dan bekerjasama secara rasional dan sistematis yang dibentuk oleh beberapa aspek dan visi misi dalam keinginan mencapai suatu tujuan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan laju perusahaan. Dengan kata lain keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawai masing-masing yang bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam peningkatan sumber daya manusia, untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka pengetahuan, kemampuan, motivasi dan sikap profesional pegawai harus diwujudkan. Pegawai harus memiliki motivasi yang baik, kedisiplinan, pengetahuan, keterampilan, jujur serta inisiatif dan kreativitas. Jika hal ini dapat terwujud maka perusahaan dapat lebih optimal dalam peningkatan tujuan.

Bawaslu adalah lembaga penyelenggara pemilu yang mengawasi penyelenggara pemilu di seluruh wilayah negara Indonesia. Bawaslu merupakan lembaga *ad hoc* yang dibentuk sebelum tahapan pertama pemilu, yaitu pada tahapan awal saat pendaftaran pemilih yang dimulai dan dibubarkan

setelah calon yang terpilih dalam pemilu telah dilantik. (Hutomo Dhimas Satrio,2018)

Pemilihan umum merupakan salah satu bentuk saluran masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam politik. Selain itu, pemilihan umum menjadi suatu tolak ukur negara dalam menjalankan demokrasi. Dengan adanya pemilu, masyarakat diharapkan mampu memilih pemimpin sesuai dengan aspirasi mereka. Pemilihan umum juga dimaksudkan untuk menghadirkan pemimpin yang mampu mengelola pemerintahan dengan baik. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut sangat diperlukan penyelenggaraan pemilihan umum yang demokratis dan berintegritas meliputi pemilihan kepala daerah, pemilihan legislatif, dan pemilihan presiden. (Adhyasta,2018)

Kajian penting dalam SDM adalah kinerja menurut Bintoro (2017:106) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakai bersama.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja antara lain yang dibutuhkan pelatihan dan motivasi. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas atas keberhasilan.

Menurut Ratnasari dan Sunuharyo (2017:211) bahwa pelatihan atau *education* secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan

dilakukan secara sistematis serta terus menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki.

Kemudian menurut Menurut Busro (2020:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai macam sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Dan dikemukakan pula oleh Wibowo (2017:322) bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Mamahit (2013), Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Koyongian, Dotulong (2015), hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Turera (2013), Hasil penelitiannya bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2014:23),

kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan, sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Oleh sebab itu, setiap pegawai harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam menaati peraturan atau kebijakan pada instansi demi terlaksananya kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Fenomena permasalahan yang ada pada kantor BAWASLU Provinsi Sumatera Selatan saat ini yaitu pada kinerja pegawai. Pencapaian hasil kerja, sebagian pegawai belum bekerja secara maksimal. Seharusnya satu pekerjaan bisa selesai satu hari, namun tidak selesai dan sampai dua hari. Masih rendahnya keahlian dalam menyelesaikan tugas. Menyelesaikan tugas masih secara bertele-tele. Kecepatan dalam pekerja, sebagian pegawai tidak tuntas

dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai membiarkan pekerjaan bertumpuk-tumpuk di atas meja kerja. seharusnya pegawai berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada kantor.

Dari segi kualitas kinerja pegawai di Kantor BAWASLU Provinsi Sumatera Selatan bisa dikatakan masih rendah, masih banyak tugas tugas yang belum terselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini akan sangat berdampak pada kuantitas kerja pegawai dan akan menurunkan tingkat penilaian kinerja.

Kuntitas dan Kerjasama antar pegawai di kantor ini sebagian masih belum terjalin. Pegawai tidak melakukan diskusi bidang tugas mereka untuk menghindari kesalahpahaman yang fatal. Belum menghargai pendapat pegawai lain dan masih rendah bersikap koeperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas masih rendah, selalu menunggu arahan dari atasan tanpa adanya inisiatif. Penundaan pekerjaan, tergantung pegawai lain dan memanfaatkan jam istirahat tidak efektif dan efisien. Pegawai seharusnya mengutamakan tujuan kantor. Sebagian pegawai belum melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan sehingga tujuan sebagian belum tercapai.

Selain itu fenomena yang terjadi pada pegawai kantor bawaslu saat ini yaitu penerapan pelatihan. Kesempatan mengikuti studi lanjut belum terprogram di kantor ini. Pegawai belum ada program secara periodik berkesempatan mengikuti pendidikan S2, S3. Pegawai untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi seharusnya mengikuti diklat, seperti pelatihan *Training of Trainer* (TOT). Mengenai motivasi pegawai.

Kebutuhan akan prestasi, mengerjakan tugas-tugas yang cukup sulit masih belum menjadi target pegawai. Pegawai belum berani mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik. Rendahnya tanggung jawab dan harus lebih baik dari pegawai lain belum tercipta. Kebutuhan akan dominasi, atau mengkoordinir pegawai lain belum ada didiri pegawai. Peran aktif dalam kepemimpinan kelompok, untuk mengatur dan mengarahkan masih rendah. Kebutuhan afiliasi atau bekerja sama secara tim, memperhatikan perasaan orang lain dalam pekerjaan belum berjalan. Pegawai lebih menyukai mengerjakan pekerjaan sendiri, tidak terbuka dan sering berbincang-bincang tentang masalah diluar bisnis dengan pegawai lain.

Disiplin pegawai juga menjadi fenomena utama. Usaha secara preventif sudah dilakukan oleh pimpinan kantor. Pegawai sebagian telah mendapatkan Sosialisasi aturan disiplin yang berlaku di institusinya. Pegawai sebagian belum mampu mengendalikan diri untuk tidak melanggar aturan. Pimpinan belum secara kontinu melakukan korektif. Sanksi tindakan untuk pegawai yang melakukan pelanggaran yang dilakukan pegawai belum sepenuhnya dijalankan. Penegasan sanksi kepada pegawai belum memenuhi unsur keadilan.

Dikarenakan adanya fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pelatihan, motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan?
2. Adakah pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan?
3. Adakah pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan?
4. Adakah pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatra Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi peneliti maupun pihak-pihak lain yang terkait. Signifikan dalam penelitian ini bisa meliputi beberapa aspek antara lain sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti lanjutan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin instansi, untuk mengevaluasi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade F, Haris Maupa, Idrus Taba, Hardiyono (2020) *the effect work motivation, work environment, a discipline on employes performance of samsat office Makasar. Jurnal media ekonomika*. Vol. 3, No.27 maret 2020
- Adhyasta (2018) *jurnal pemilu tahun 2018*. Vol 1, No14 2018
- Aurelia Potu (2013) *Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenbgo Dan Maluku Utara Dii Mando. Jurnal economic* . Vol.11, No.4: 2013
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Kayawan*. Yogyakarta : Gava Medika.
- Busro (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Busro (2020) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Diyanti, Hubeis Musa, dan Afandi Joko. (2017). *pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerjadan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan institut pertanian bogor. Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*. Vol.3 No.3 september 2017.
- Dhimas (2018). *Jurnal bawaslu*. Vol 10 No.15 2018
- Dotulong (2015). *Pengaruh Disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*. Vol.1 No.3 2015
- Fahmi.Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan Malayu S.P (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hadari Nawawi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Ikawati Lestari, Setyo Riyanto (2020) *the effect of performance allowances on training, work discipline that impacts employee performance at the library and information services center at the national library of the republic of indonesian*. Vol.5, No.2: 2020
- Irawati, Sudarno dan Komardi (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen*

Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru. *Jurnal ilmiah Manajemen*, Vol 7. No. 2, Juni 2019 (210-221).

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Mamahit (2013) Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Selatan . *jurnal Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol 12 No. 2, Oktober 2013

Marlia (2012) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal media wahana ekonomika*. Vol. 14, No.2 juli 2012 : 1-3

Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

M. Sahanggamu, Silvy, Mendry (2014) Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BANK perkreditan rakyat dana.. *Journal ilmiah manajemen*. Vol. 21, No.3 Oktober 2014

Machmed Tun Ganyang (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit in Media.

Manalo A. Ronaldo (2020) Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Guru SMA Swasta Di Kota Metro Manila. *Reviw Of Integrative and Economic Research*, vol 9.

Pedomanan Tesis (2019). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Priansa.Donni.Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung:Alfabeta.

Robbins (2006) *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Grahmedia Group.

- Siagaan Imanuel, sihar Sopar (2015) Pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal manajemen*. Vol. 11, No.3 Oktober 2015
- Siswoyo Haryonoa, Supardi And Udin Udina (2020). *The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance, evidence form indonesia*. *Jurnal ekonomika*. Vol. 1, No.9 Maret 2020.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunuharyo (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Sutrisno (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta : Prenada media Grup.
- Turera (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal riset ekonomi, manajemen bisnis*. Vol.1, No.3 2013
- Wexley & yukl (2001) *Perilaku Organisasi & Psikologi personalia* (Edisi 3) Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok : Rajawali Pers.